

**Hubungan antara Konsep Diri dengan Disiplin Kerja
Karyawan pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota
Surakarta**

Skripsi

Oleh :

Nandy Shinta Kumala Sari

04.40.0205



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
2009**

**Hubungan antara Konsep Diri dengan Disiplin Kerja Karyawan
pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Surakarta**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Soegijapranata Semarang
untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat Guna
Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi**

Oleh :

NANDY SHINTA KUMALA SARI

04.40.0205



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
2009**

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang
dan Diterima untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat Guna
Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi

Pada Tanggal
14 Desember 2009

Mengesahkan
Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Soegijapranata
Dekan

(Th. Dewi Setyorini, S.Psi., M.Si)

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Th. Dewi Setyorini, S.Psi, M.Si

2. Christine wibowo, S.Psi.,M.Si

3. Dra. M. Yang Roswita, M.Si

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk

*Allah SWT, atas kemuliaanya yang telah
membimbing dan menyertai setiap langkahku....*

*Sekaligus hadiah yang terindah bagi Mama, Papa,
dan Adikku tersayang yang dapat kuberikan
kepada Kalian.*

MOTTO

**Menaklukkan diri sendiri sendiri adalah lebih baik dari pada
Menaklukkan ribuan musuh dalam peperangan
(Dalai Lama)**

Hidup adalah kegelapan jika tanpa hasrat dan keinginan. Dan
semua hasrat -keinginan adalah buta, jika tidak disertai
pengetahuan . Dan pengetahuan adalah hampa jika tidak
diikuti pelajaran. Dan setiap pelajaran akan sia-sia jika tidak
(Khalil Gibran)
disertai Cinta

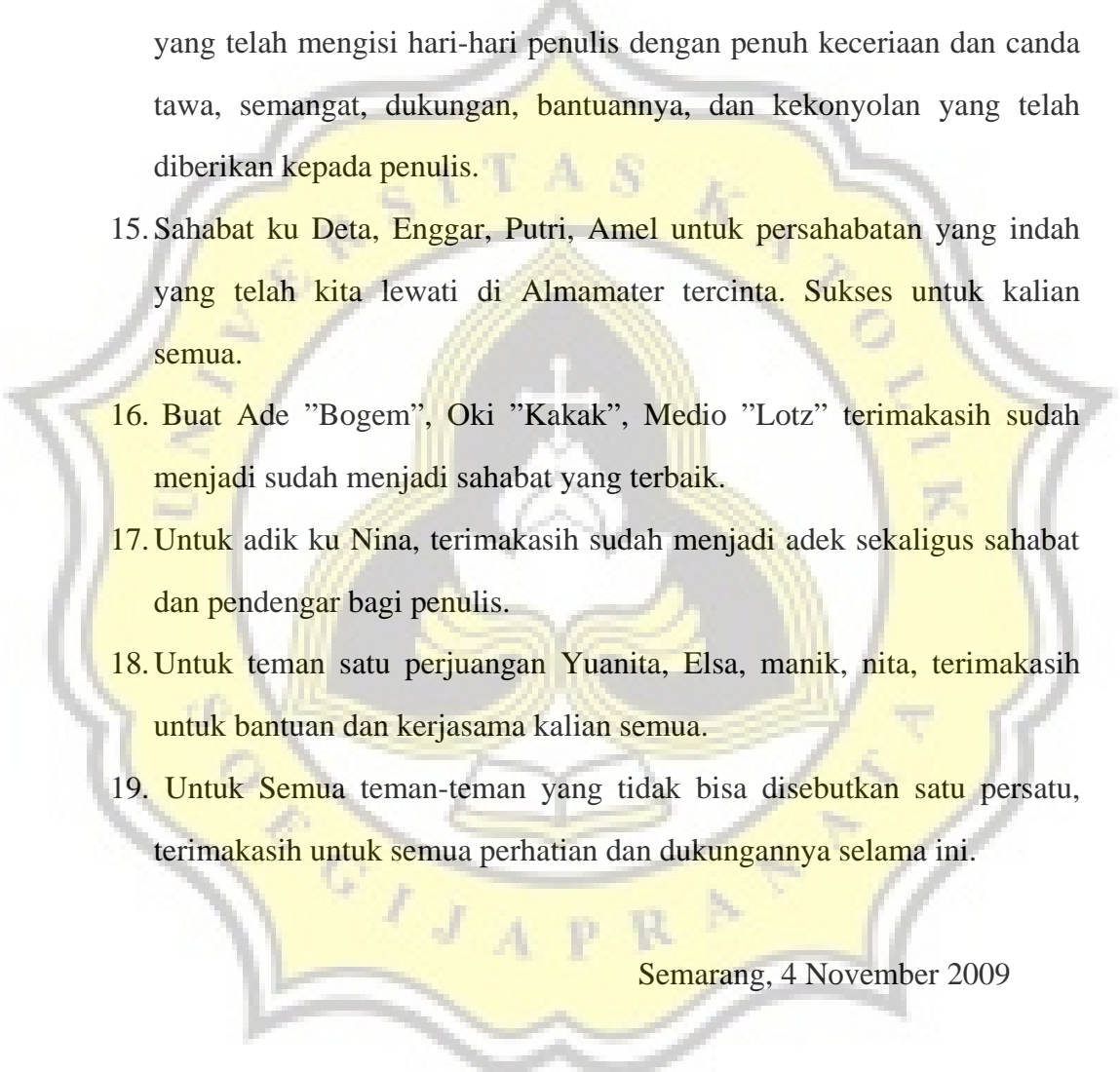
UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat yang diberikan kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan menulis dan menyusun skripsi ini penulis memperoleh banyak pengetahuan dan pengalaman yang nantinya dapat bermanfaat bagi kehidupan penulis. Dalam menyusun skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi terwujudnya hasil skripsi yang lebih baik.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan lancar. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Th. Dewi Setyorini S.Psi, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, dan selaku dosen Pembimbing Utama dalam penyusunan skripsi ini yang dengan penuh kesabaran dan perhatian telah meluangkan waktu untuk memberikan saran, petunjuk, dan nasehat selama bimbingan sehingga terselesaikannya skripsi ini.
2. Ibu. Lucia Trisni Widyaningtanti, S.psi, M.Si selaku dosen wali kelas D angkatan 2004 yang telah membimbing peneliti selama masa studi di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
3. Semua Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberi pengajaran selama peneliti menjalani masa studi di Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata..

4. Seluruh staf Tata Usaha Fakultas Psikologi yang telah membantu segala urusan administrasi.
5. Seluruh staf perpustakaan fakultas dan perpustakaan Universitas Katolik Soegijapranata yang telah banyak membantu peneli dalam mencari referensi buku.
6. Bapak Drs. Djuprianto Agus Susilo sebagai kepala kantor Pertanahan kota Surakarta, yang telah memberi ijin kepada peneliti untuk mengambil data.
7. Ibu Dyah Suhitarasmi, SH, M.Kn sebagai Sub. Bagian tata usaha pada kantor Pertanahan surakarta, yang telah meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam penelitian ini.
8. Seluruh karyawan kantor Pertanahan Surakarta yang telah menyisihkan waktunya untuk menjadi subyek dalam penelitian ini.
9. Mama dan Papa, terimakasih untuk semua doa, semangat, perhatian, dan dukungannya yang tiada henti-hentinya yang selalu diberikan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Kalian orang tua yang hebat.
10. Adikku Nora Lita Ratna Sari "*Owa*", terimakasih telah menjadi adik dan sahabat yang terbaik kepada penulis. I Miss U My Sister.
11. Dian Pramesti Stia "*Budidu*", terimakasih untuk semangat dan dukungannya. Jangan bosan-bosan mendengarkan keluh kesah peneliti.
12. Heru Setiaji "*My Special Person*" terimakasih untuk kesetiaan, ketulusan, perhatian, dan dukungannya selama ini.

- 
13. Yuriko Dwityaningsih "*My Lovely bestfriend*", terimakasih sudah menjadi sahabat dan saudara dalam senang dan sedih serta selalu memberi dukungannya kepada penulis..
14. Sahabatku d'pongs, mbak Dias, mbak Indah, Mbak Indri, Mbak Vivi yang telah mengisi hari-hari penulis dengan penuh keceriaan dan canda tawa, semangat, dukungan, bantuannya, dan kekonyolan yang telah diberikan kepada penulis.
15. Sahabat ku Deta, Enggar, Putri, Amel untuk persahabatan yang indah yang telah kita lewati di Almamater tercinta. Sukses untuk kalian semua.
16. Buat Ade "Bogem", Oki "Kakak", Medio "Lotz" terimakasih sudah menjadi sudah menjadi sahabat yang terbaik.
17. Untuk adik ku Nina, terimakasih sudah menjadi adek sekaligus sahabat dan pendengar bagi penulis.
18. Untuk teman satu perjuangan Yuanita, Elsa, manik, nita, terimakasih untuk bantuan dan kerjasama kalian semua.
19. Untuk Semua teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih untuk semua perhatian dan dukungannya selama ini.

Semarang, 4 November 2009

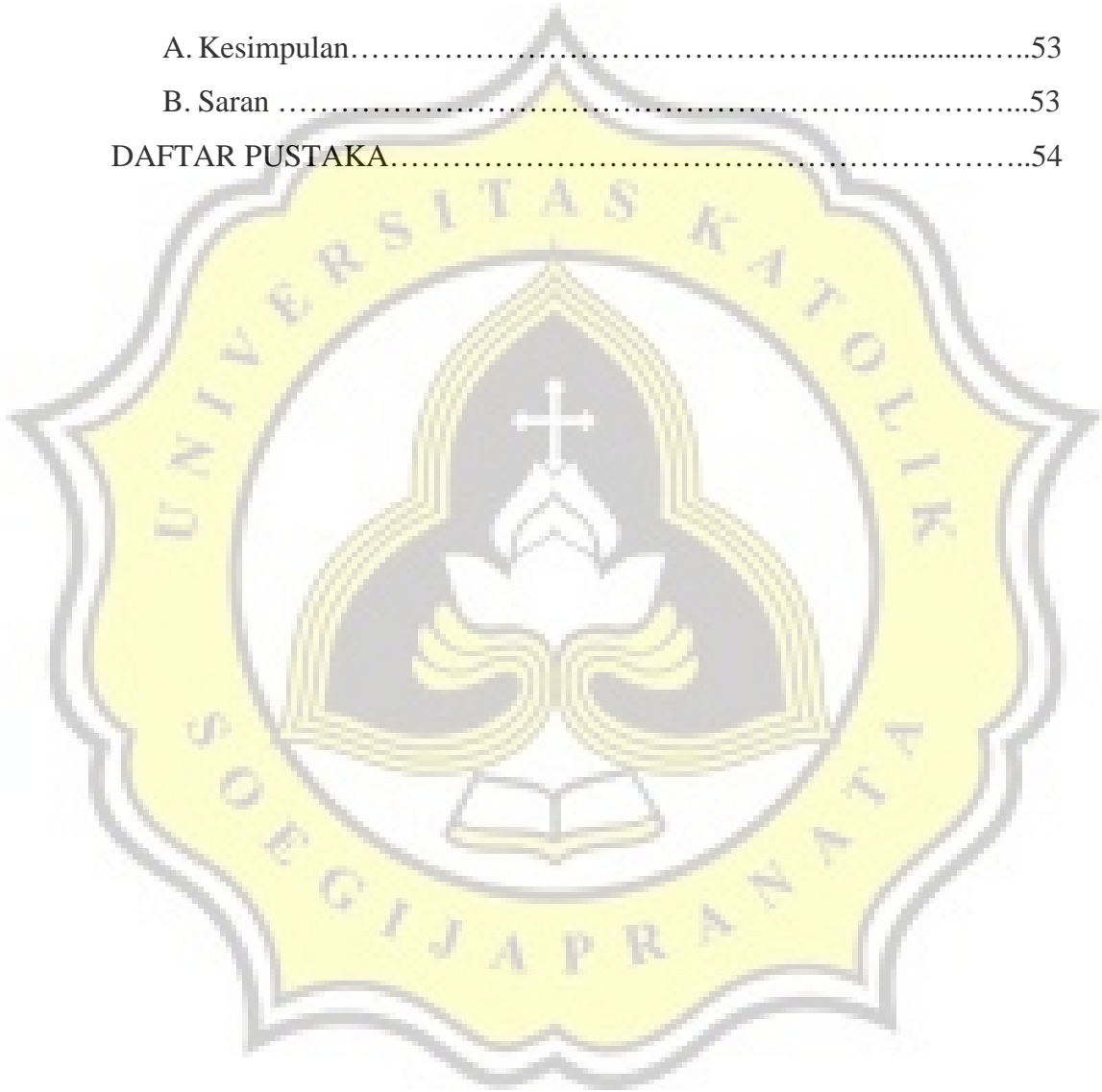
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian.....	8
C. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	9
A. Disiplin Kerja	9
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	10
3. Aspek-aspek Disiplin Kerja.....	13
B. Konsep Diri.....	15
1. Pengertian konsep Diri.....	15
2. Pembentukan Konsep Diri.....	18
3. Aspek-aspek Konsep Diri.....	19
C. Hubungan antara Konsep Diri dengan Disiplin Kerja	21
D. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Metode Penelitian.....	27

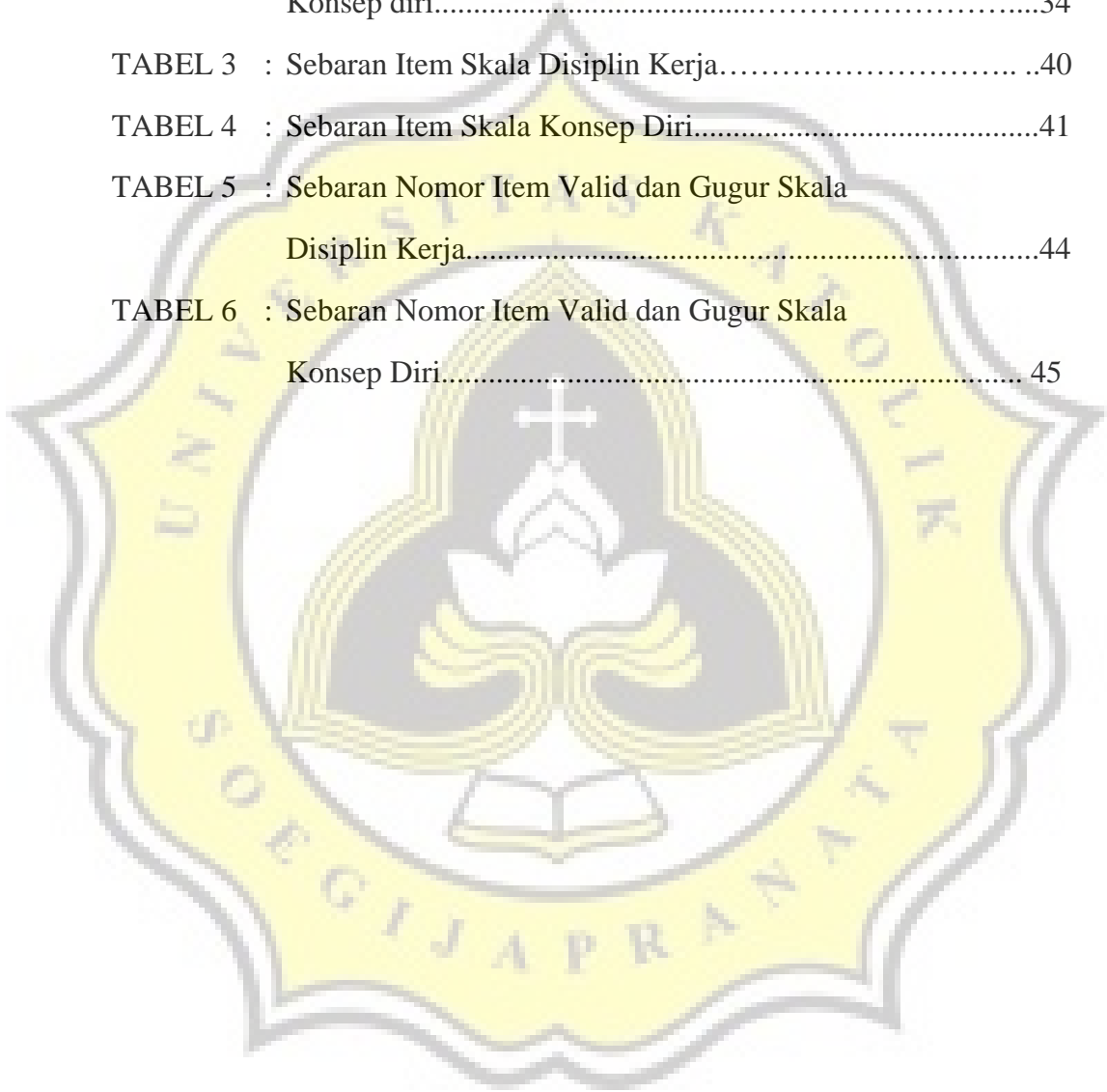
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	27
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
D. Subyek Penelitian.....	28
E. Metode Pengumpulan Data.....	30
1. Alat Pengumpulan Data.....	30
2. Blue Print sistem Penilaian.....	30
a. Skala disiplin Kerja.....	30
b. Skala Konsep Diri.....	32
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	34
1. Validitas.....	34
2. Reliabilitas Alat Ukur.....	35
G. Metode Analisis Data.....	35
BAB IV PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN.....	37
A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian.....	37
1. Orientasi Kancan Penelitian.....	37
2. Persiapan Penelitian.....	38
a. Penyusunan Alat ukur.....	39
(1). Skala Disiplin Kerja.....	39
(2). Skala konsep Diri.....	40
b. Permohonan Ijin Penelitian.....	41
B. Pelaksanaan Penelitian.....	42
C. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	43
1. Skala Disiplin Kerja.....	43
2. Skala Konsep Diri.....	44
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Hasil Penelitian.....	46
1. Uji Asumsi.....	46
a. Uji Normalitas.....	46

b. Uji Linieritas.....	47
2. Analisa Data	47
B. Pembahasan.....	48
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	53
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA.....	54



DAFTAR TABEL

TABEL 1 : Blue Print Perencanaan Jumlah Item Skala	
Disiplin Kerja.....	32
TABEL 2 : Blue Print Perencanaan Jumlah Item Skala	
Konsep diri.....	34
TABEL 3 : Sebaran Item Skala Disiplin Kerja.....	40
TABEL 4 : Sebaran Item Skala Konsep Diri.....	41
TABEL 5 : Sebaran Nomor Item Valid dan Gugur Skala	
Disiplin Kerja.....	44
TABEL 6 : Sebaran Nomor Item Valid dan Gugur Skala	
Konsep Diri.....	45



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A SKALA PENELITIAN.....	56
A-1 Skala Disiplin Kerja.....	57
A-2 Skala Konsep Diri.....	61
LAMPIRAN B DATA KASAR.....	65
B-1 Data Kasar Skala Disiplin Kerja.....	66
B-2 Data Kasar Skala konsep Diri.....	68
LAMPIRAN C UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	70
C-1 Skala Disiplin kerja.....	71
C-2 Skala Konsep Diri.....	75
LAMPIRAN D DATA PENELITIAN.....	79
D-1 Data Penelitian Skala Disiplin Kerja.....	80
D-2 Data Penelitian Skala konsep Diri.....	82
LAMPIRAN E UJI ASUMSI.....	84
E-1 Uji Normalitas	85
E-2 Uji Lienaritas.....	87
LAMPIRAN F SURAT IJIN PENELITIAN.....	89
F-1 Surat ijin penelitian dari Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.....	90
F-2 Surat ijin penelitian dari Instansi.....	91

Hubungan antara Konsep Diri dengan Disiplin Kerja Karyawan pada
Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Surakarta

INTISARI

Oleh :

Nandy Shinta Kumala Sari

04.40.0205



FAKULTAS PSIKOLOGI

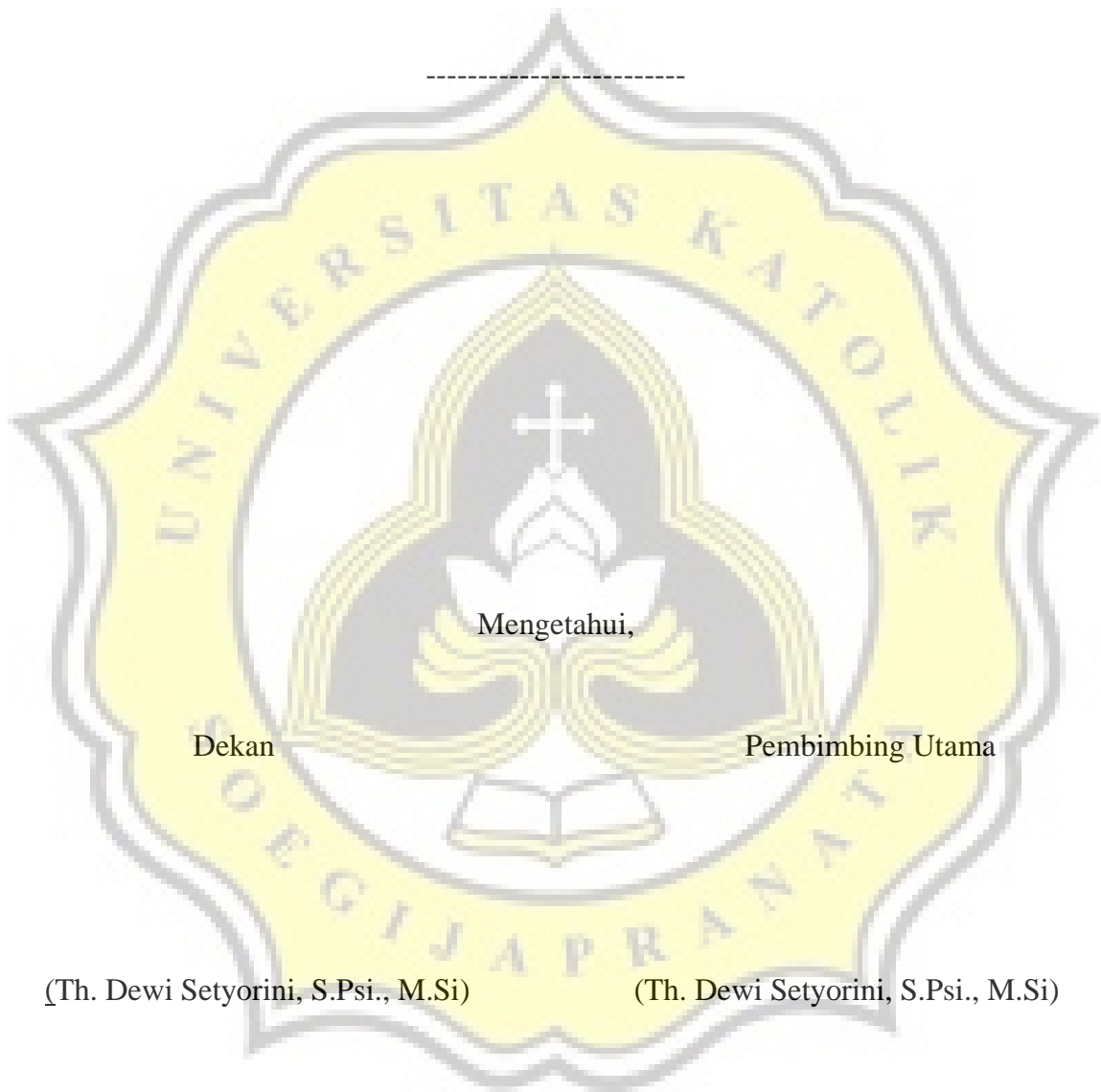
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA

SEMARANG

2009

Intisari Telah Disetujui dan Disahkan

Pada Tanggal:



Dekan

Pembimbing Utama

(Th. Dewi Setyorini, S.Psi., M.Si)

(Th. Dewi Setyorini, S.Psi., M.Si)

Hubungan antara Konsep Diri dengan Disiplin Kerja Karyawan pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Surakarta

**Oleh :
Nandy Shinta Kumala Sari
04.40.0205**

**Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang**

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah menguji secara empirik Hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja Karyawan pada Badan Pertanahan nasional (BPN) kota Surakarta. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan positif antara konsep diri dengan disiplin kerja pada karyawan. Dimana aspek disiplin kerja meliputi : kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan, menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik. Sedangkan aspek konsep diri meliputi : aspek diri fisik, aspek diri pribadi, aspek diri moral, aspek diri sosial. Subyek dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) kota surakarta. Skala yang digunakan yaitu skala disiplin kerja dan skala konsep diri. Metode analisa data yang digunakan yaitu *Product Moment*. Berdasarkan hasil analisa data diperoleh hasil $r = 0,559$ ($p < 0.01$) yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara konsep diri dengan disiplin kerja pada karyawan, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Konsep diri

Latar Belakang

Setiap organisasi dewasa ini mulai menyadari akan pentingnya sumber daya manusia untuk dapat tumbuh dan berkembangnya perusahaan, sehingga perusahaan membutuhkan orang – orang yang memiliki keterampilan serta kemampuan untuk bekerja serta memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja demi kelancaran dan kemajuan suatu perusahaan.

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya suatu tujuan dalam perusahaan, karena tanpa adanya disiplin yang baik maka sulit bagi suatu perusahaan mewujudkan tujuan yang maksimal. Disiplin merupakan salah satu kriteria yang dijadikan sebagai landasan atau dasar dalam kelancaran suatu proses pembentukan, pemberdayaan, dan pengembangan sumber daya dalam hal ini para karyawan yang bekerja di perusahaan.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2001, h. 291).

Banyaknya karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan menyebabkan perusahaan untuk dapat membuat peraturan - peraturan yang lebih tegas lagi agar tidak dijumpai lagi karyawan yang melanggar kebijakan yang telah dibuat, akan tetapi walau telah dibuat

peraturan – peraturan masih ada dijumpai beberapa karyawan yang masih melanggar peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Bentuk – bentuk pelanggaran tersebut menurut Nitisemito (dalam Amryani, dkk, 2004, h.180) diantaranya ialah tidak mencetak jam kerja pada kartu hadir, kemangkiran yang meningkat, pembangkangan karyawan terhadap pemerintah sampai hilangnya kepercayaan kepada pemimpin

Disiplin kerja pada karyawan tidak dapat dipisahkan dari konsep diri atau pandangan terhadap dirinya sendiri, karena kehidupan yang sehat baik fisik ataupun psikologi salah satunya didukung oleh konsep diri yang baik dan stabil. Hal ini sesuai dengan pendapat Harsono (dalam Wahyuningrum, 2001, h. 13) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, salah satunya yaitu faktor kepribadian. Harsono, berpendapat bahwa faktor kepribadian ini difokuskan pada semua perilaku individu baik yang tampak maupun tidak. Rogers (dalam Widodo, dkk, h. 63) menerangkan bahwa konsep diri adalah suatu susunan (konstruktur) dalam kepribadian.

Konsep diri menurut Fuhrman (dalam Widodo dan Rusmawati, 2004, h. 63) adalah variabel yang ikut menentukan bagaimana individu menerima, merasakan dan merespon diri dan lingkungannya. Bila individu menilai dirinya kurang baik, maka individu akan menganggap remeh dan membayangkan kegagalan usahanya, sedangkan bila individu menilai dirinya baik atau positif maka individu akan bersikap optimis terhadap usahanya dan berusaha mengatasi kesulitan sehingga bertambah kemungkinannya untuk sukses.

Kasus yang terjadi pada kantor pemerintahan kabupaten Lampung Selatan, terkait dengan kondisi kedisiplinan awal masih ada dijumpai beberapa pegawai yang tidak kembali setelah jam makan siang pada pukul 12.00 WIB. Sesuai dengan peraturan yang ada bahwa jam kerja para pegawai pada kantor pemerintahan selesai pukul 16.00 WIB, akan tetapi pada kenyataannya setelah jam makan siang masih ada beberapa pegawai yang tidak kembali ke kantor untuk bekerja. Para pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di perkantoran milik pemerintah juga diberikan kemudahan dengan hanya bertugas selama lima hari saja dalam sepekan, yakni dari Senin hingga Jum'at sedangkan pada hari Sabtu dan Minggu libur. Meskipun demikian, masih banyak pegawai yang melakukan tindakan indisipliner, salah satunya tidak datang kembali ke kantor setelah jam istirahat (Afriyadi. F, 2004).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Faisan Tamarin mantan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Suara Merdeka, 2003) yang menunjukkan bahwa dari sekitar 4 juta pegawai negeri sipil (PNS), hanya 40% yang benar – benar profesional, produktifitas, dan berkualitas. Data tersebut membuat PNS dituntut untuk memberi pelayanan yang baik kepada masyarakat, sehingga pada karyawan yang benar – benar profesional, produktifitas, dan berkualitas memiliki konsep diri yang positif pada dirinya karena dapat menjalankan tugasnya dengan baik sehingga pada dirinya tertanam kedisiplinan dalam bekerja, sebab seseorang individu yang memiliki konsep diri yang positif akan menjadi optimis , penuh percaya diri, dan selalu berpikiran positif

dalam hidupnya, juga dalam menyikapi kegagalan yang terjadi dalam hidupnya. Orang yang memiliki konsep diri yang positif akan lebih menghargai dirinya dan melihat sesuatu hal – hal yang positif yang dapat dilakukan demi keberhasilan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas ini timbul, maka peneliti ingin untuk mengetahui apakah ada “hubungan antara konsep diri terhadap disiplin kerja pada karyawan di kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) kota Surakarta.

Hubungan antara Konsep Diri dengan Disiplin Kerja

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang merupakan kumpulan orang – orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan, sehingga didalam suatu perusahaan atau organisasi peranan manusia sangat penting dalam menentukan perkembangan dan jalannya perusahaan, sebab peranan manusia didalam perusahaan adalah sebagai seorang pegawai yang merupakan faktor penentu dalam jalannya suatu perusahaan.

Setiap perusahaan atau organisasi pada saat ini sudah mulai menyadari akan peran pentingnya suatu sumber daya manusia yang memiliki keterampilan serta memiliki kesadaran akan disiplin dalam bekerja demi untuk kemajuan serta kelancaran dalam perusahaan.

Doelhadi (dalam Hendrowati, 2003, h. 1) berpendapat bahwa karyawan yang baik adalah karyawan yang mampu berpartisipasi aktif di

dalam perusahaan, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga mencapai suatu hasil yang diharapkan, rajin bekerja, jarang absen, disiplin waktu dan mampu memberikan solusi atas kesulitan – kesulitan yang dihadapi perusahaan, serta ikut menjaga kelangsungan hidup perusahaan karena adanya rasa memiliki.

Disiplin di dalam suatu organisasi sangat diperlukan karena dapat memaksa seorang individu untuk mematuhi peraturan – peraturan serta prosedur kerja yang telah diterapkan atau ditentukan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Adanya kedisiplinan akan membuat suatu organisasi atau perusahaan dapat memenuhi tujuan yang ingin dicapainya.

Disiplin kerja pada karyawan tidak dapat dipisahkan oleh konsep diri atau pandangan terhadap dirinya sendiri, karena kehidupan yang sehat baik fisik ataupun psikologi salah satunya didukung oleh konsep diri yang baik dan stabil. Hal ini sesuai dengan pendapat Harsono (dalam Wahyuningrum, 2001, h. 13) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu : faktor kepribadian. faktor kepribadian ini difokuskan pada semua perilaku individu baik yang tampak maupun tidak. Individu yang dapat menilai dirinya dengan baik atau positif akan mengakibatkan individu bersifat optimis terhadap pekerjaannya, dalam arti biasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Seseorang yang memiliki konsep diri yang positif akan mampu menghargai dirinya dan melihat hal – hal yang positif yang dapat dilakukan demi keberhasilan dimasa yang akan datang. Dalam hal ini berkaitan dengan konsep diri pada seseorang individu.

Chaplin (1997, h. 450) mengatakan bahwa konsep diri adalah evaluasi individu mengenai dirinya sendiri, penilaian atau penaksiran mengenai diri sendiri oleh individu yang bersangkutan. Lebih lanjut Brooks (dikutip Wiprana, 2006, h 14) mendefinisikan konsep diri sebagai segala persepsi tentang diri sendiri, secara fisik, sosial dan psikologis yang diperoleh berdasarkan pengalaman dan interaksi dengan orang lain.

Craven (dalam Widodo, dkk, 2004, h. 61) menyatakan bahwa konsep diri yang positif akan berhubungan dengan afeksi diri sendiri (self worth) dan penerimaan diri. Perasaan terhadap diri sendiri yang positif disertai penerimaan diri, akan membuat perkembangan individu dalam konteks kemasyarakatan, termasuk dalam dunia kerja menjadi optimal melalui pengenalan tahap – tahap perkembangan dengan pemahaman yang cerdas, pengambilan keputusan yang matang, pengaturan diri yang bertanggung jawab dan moral yang otonom.

Menurut Fitts, dkk (dikutip Wiprana, 2006, h. 26) Konsep diri pada seorang individu dapat dipengaruhi dari berbagai aspek, yaitu dari aspek diri fisik, aspek diri pribadi, aspek diri moral, aspek diri sosial.

Aspek diri fisik yaitu bagaimana seorang individu memandang tubuh, keadaan kesehatan, penampilan fisik, keahlian dan seksualitas. Seorang pegawai yang memiliki konsep diri yang positif maka dapat melihat kesatuan dalam dirinya baik secara fisik ataupun secara kesehatan, sehingga ia dapat melaksanakan dan menjalankan peraturan serta perintah yang diberikan dengan baik dan disiplin.

Aspek diri pribadi yaitu mencerminkan perasaan mampu dan evaluasi terhadap kepribadian terlepas dari fisik atau hubungan dengan orang lain. Seorang individu yang memiliki konsep diri yang positif akan dapat memandang semua hal – hal yang ada dengan positif. Begitu juga ketika seorang individu sedang bekerja, ia akan merasa mampu untuk melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat melaksanakan aturan – aturan yang berlaku didalam tempat ia bekerja dengan menerapkan disiplin pada dirinya.

Aspek diri moral mencerminkan diri dalam konteks etik, arti dan nilai moral, hubungan dengan Tuhan, perasaan menjadi orang baik serta jelek terhadap agama yang diatur. Bagaiman hubungan seorang individu terhadap Tuhan dalam menjalankan perintah serta larangannya dengan baik.

Aspek sosial mencerminkan perasaan mampu dalam berinteraksi dengan orang lain secara umum. Perasaan positif yang dimiliki oleh seorang individu dalam menjalin relasi dengan orang lain baik itu dengan lingkungan tempat ia tinggal ataupun dengan lingkungan tempat individu itu bekerja. Dengan ia mampu untuk menjalin relasi yang baik dengan teman – teman tempat ia bekerja, akan mempermudah semua aktivitas yang akan dilakukan oleh individu begitu juga dalam menjalankan peraturan – peraturan tempat ia bekerja sehingga ia dapat menerapkan disiplin dalam bekerja pada dirinya.

Pegawai yang memiliki konsep diri yang positif akan dapat mengembangkan kepercayaan dirinya, harga dirinya, realita dan dapat

melihat hubungan dengan orang lain secara tepat serta mampu melakukan penyesuaian sosial secara baik, sehingga mampu berpartisipasi aktif di dalam suatu instansi, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga mencapai hasil yang diharapkan, rajin bekerja, jarang absen, disiplin waktu dan mampu memberikan atas kesulitan – kesulitan yang dihadapi instansi, serta ikut memegang kelangsungan hidup suatu instansi karena adanya rasa memiliki. Sebaliknya jika seorang pegawai memiliki konsep diri yang negatif maka pegawai tersebut tidak mampu mengembangkan perasaan secara positif, rendah diri, penyesuaian sosial yang rendah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsep diri yang dimiliki oleh seorang individu sangat mempengaruhi penilaian individu itu sendiri terhadap dirinya. Seorang individu yang memiliki konsep diri yang positif, maka ia akan dapat menjalankan hidup serta aktifitas secara positif juga.

Bila seseorang dalam dirinya sudah memiliki konsep diri yang positif maka ia akan dapat menjalankan peraturan – peraturan yang terdapat di tempat ia bekerja dengan baik sehingga ia dapat menerapkan disiplin kerja pada dirinya di dalam ia beraktivitas.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini “Ada hubungan positif antara Konsep Diri dengan Disiplin Kerja”. Semakin positif konsep diri pada seseorang maka semakin tinggi disiplin kerja seseorang, dengan sebaliknya.

Metode Penelitian

Subyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja pada kantor BPN kota Surakarta yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil (PNS). Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan Studi Populasi.

Metode Pengumpulan Data

metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah skala disiplin kerja dan skala konsep diri.

Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi parsial *Product moment*.

Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian terhadap hipotesis dengan korelasi *Product moment* diperoleh nilai $r_{xy} = 0,559$ ($p < 0,01$) ; hal ini berarti ada hubungan

positif yang sangat signifikan antara konsep diri dengan disiplin kerja pada karyawan, sehinggahipotesis diterima.

Pembahasan

Analisa data menunjukkan adanya hasil yang koefisien korelasi antara variabel konsep diri dengan disiplin kerja pada karyawan adalah $r_{xy} = 0,559$ dengan ($p < 0,01$). Hal ini berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara konsep diri dengan disiplin kerja pada karyawan, hal ini berarti Semakin baik atau positif konsep diri pada seseorang maka semakin tinggi disiplin kerja seseorang, begitupun juga sebaliknya. Bila semakin buruk atau negatif konsep diri pada seseorang maka semakin rendah disiplin kerja seseorang. Dengan demikian hipotesis diterima.

Hasil di atas menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat Harsono (dalam Wahyuningrum, 2001, h. 13) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu : faktor kepribadian. faktor kepribadian ini difokuskan pada semua perilaku individu baik yang tampak maupun tidak. Individu yang dapat menilai dirinya dengan baik atau positif akan mengakibatkan individu bersifat optimis terhadap pekerjaannya, dalam arti biasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Seseorang yang memiliki konsep diri yang positif akan mampu menghargai dirinya dan melihat hal – hal yang positif yang dapat dilakukan demi keberhasilan di masa yang akan datang.

Menurut Fitts, dkk (dikutip Wiprana, 2006, h. 26) Konsep diri pada seorang individu dapat dipengaruhi dari berbagai aspek, yaitu dari aspek diri fisik, aspek diri pribadi, aspek diri moral, aspek diri sosial.

Pegawai yang memiliki konsep diri yang positif akan dapat mengembangkan kepercayaan dirinya, harga dirinya, realita dan dapat melihat hubungan dengan orang lain secara tepat serta mampu melakukan penyesuaian sosial secara baik, sehingga mampu berpartisipasi aktif di dalam suatu instansi, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga mencapai hasil yang diharapkan, rajin bekerja, jarang absen, disiplin waktu dan mampu memberikan atas kesulitan – kesulitan yang dihadapi instansi, serta ikut memegang kelangsungan hidup suatu instansi karena adanya rasa memiliki. Sebaliknya jika seorang pegawai memiliki konsep diri yang negatif maka pegawai tersebut tidak mampu mengembangkan perasaan secara positif, rendah diri, penyesuaian sosial yang rendah.

Skor karyawan pada variabel disiplin kerja tergolong sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada kantor BPN kota Surakarta memiliki tingkat disiplin yang baik. Skor tersebut diambil berdasarkan mean empiriknya (M_e) sebesar 45,48 dan standar deviasinya (SD) sebesar 4, 946. Dalam penelitian ini terdapat 34 orang (68%) yang melakukan disiplin kerja.

Skor karyawan pada variabel konsep diri tergolong sedang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada kantor BPN kota Surakarta cenderung kurang memiliki konsep diri yang positif pada dirinya. Skor tersebut

diambil berdasarkan mean empiriknya (M_e) sebesar 67,22 dan standar deviasinya (SD) sebesar 11,958. Dalam Penelitian ini terdapat 42 orang (84%) yang kurang memiliki konsep diri yang positif pada dirinya.

Sumbangan efektif yang dihasilkan adalah sebesar 31,2% dan selebihnya sebesar 78,8% yang menunjukkan adanya variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan, seperti faktor dari dalam individu, faktor kepemimpinan, faktor moral, dan faktor kepuasan kerja.

Dari semua perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan konsep diri, dimana konsep diri merupakan suatu sikap, pandangan atau keyakinan individu tentang seluruh keadaan keyakinan dirinya dan bagaimana individu memandang dan menilai seluruh keadaan dirinya baik dari fisik, psikis, ataupun sosial yang akan timbul dalam perilaku individu itu sendiri.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian maka dapat diambil kesimpulan yaitu ada hubungan positif antara konsep diri dengan disiplin kerja pada karyawan, hal ini berarti semakin positif konsep diri pada seseorang maka semakin tinggi disiplin kerja seseorang, begitupun juga sebaliknya, bila semakin negatif konsep diri pada seseorang maka semakin rendah disiplin kerja seseorang.

Saran

1. Bagi karyawan / subyek penelitian

Diharapkan untuk tetap memiliki konsep diri yang selalu dapat memandang dirinya secara positif dan baik, sehingga dengan memiliki konsep diri yang positif maka dapat memiliki rasa disiplin yang baik pula baik dalam bekerja.

2. Bagi instansi

Instansi bisa membuat atau mengembangkan program pelatihan pengembangan konsep diri bagi karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Bagi peneliti lain yang berniat untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel- variabel yang sama, hendaknya juga memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja serta konsep diri pada karyawan.